



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral
de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTOR: Kelly Yulyza Carbajal Rebaza

ASESOR: Mg. Alois Silva Ugaz

SECCIÓN: Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACION: Reforma y modernización del estado

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Segundo Raza Urbina
Presidente

Dr. Jorge Neciosup Obando
Secretario

Mg. Alois Silva Ugaz
Vocal

Dedicatoria

A mi familia (padres, hijos y esposo) por siempre estar conmigo en las buenas y en las malas y apoyarme día a día con los proyectos que voy trazando a lo largo de mi carrera profesional, por darme su amor y tiempo.

Kelly.

Agradecimiento

Agradezco a dios por darme la vida y la oportunidad de poder llegar a ser profesional y permitirme seguir adelante con mis proyectos.

A mi esposo e hijos que son mi fuerza para poder seguir surgiendo cada día.

A mis docentes y asesores que me brindaron su orientación para llevar a cabo esta investigación.

Kelly.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Kelly Yulyza Carbajal Rebaza**, identificada con DNI N°43579390, de la escuela de Postgrado, autora de la tesis titulada: “LOS REGÍMENES LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY-2017”.

DECLARO QUE:

El tema de tesis es auténtico, siendo resultado de mi trabajo personal, que no se ha copiado, que no se ha utilizado ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa), sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, figuras, cuadros, tablas u otros que tengan derechos de autor.

En este sentido, soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, son objeto de sanciones universitarias y/o legales.

Trujillo, agosto 2018



Kelly Yulyza Carbajal Rebaza

DNI 43579390

Presentación

Señores miembros del Jurado:

La presente investigación titulada “Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay-2017”, tiene como objetivo general conocer la relación entre los regímenes laborales y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017, de acuerdo con las percepciones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

El propósito es describir y relacionar las variables regímenes laborales y desempeño laboral, de tal manera que se conozca como los regímenes laborales se relacionan con el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay. La metodología seguida fue de tipo descriptiva – correlacional.

La investigación consta de VI capítulos estructuralmente interrelacionados en forma secuencial determinados por la Universidad César Vallejo en su reglamento, como son:

Capítulo I: Introducción, Capítulo II: Método, Capítulo III: Resultados, Capítulo IV: Discusión, Capítulo V: Conclusiones, Capítulo VI: Recomendaciones y Capítulo VII: Referencias.

Esperando cumplir con las expectativas de ustedes señores jurados, ya que en la presente investigación se ha puesto de manifiesto el interés por acrecentar el conocimiento en el campo de la gestión pública.

Índice

| | |
|--|-----|
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD | v |
| Presentación | vi |
| Índice de tablas | ix |
| Índice de figuras | x |
| RESUMEN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| I. INTRODUCCION | 1 |
| 1.1 Realidad problemática | 1 |
| 1.2 Trabajos previos | 2 |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema | 8 |
| 1.3.1 Regímenes laborales | 8 |
| 1.3.2 Desempeño laboral | 12 |
| 1.4 Formulación del problema..... | 29 |
| 1.5 Justificación del estudio..... | 29 |
| 1.6 Hipótesis | 30 |
| 1.7 Objetivos | 30 |
| II. MÉTODO | 32 |
| 2.1 Diseño de investigación..... | 32 |
| 2.2 Variables, Operacionalización | 32 |
| 2.3 Población y muestra..... | 33 |
| Técnicas de muestro..... | 33 |
| Tamaño y cálculo del tamaño..... | 33 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 34 |
| 2.5 Métodos de análisis de datos | 34 |
| 2.6 Aspectos éticos..... | 34 |
| III. RESULTADOS | 35 |
| 3.1. Regímenes laborales | 35 |

| | | |
|--------|---|----|
| 3.1.1. | Régimen laboral publico Decreto Legislativo 276..... | 36 |
| 3.1.2. | Régimen contrato administrativo de servicio (CAS) | 37 |
| 3.2. | Desempeño laboral..... | 38 |
| 3.2.1. | Condiciones personales..... | 39 |
| 3.2.2. | Características del trabajo | 41 |
| 3.2.3. | Relaciones interpersonales | 42 |
| 3.2.4. | Políticas de personal | 43 |
| 3.3. | Prueba de hipótesis..... | 45 |
| 3.3.1. | Hipótesis general: | 45 |
| 3.3.2. | Hipótesis específicas | 46 |
| IV. | DISCUSIÓN..... | 49 |
| V. | CONCLUSIONES..... | 53 |
| VI. | RECOMENDACIONES | 54 |
| VII. | REFERENCIAS | 55 |
| | ANEXOS..... | 58 |
| | Anexo 01: Instrumentos | 58 |
| | Anexo 02: Validez de los instrumentos..... | 58 |
| | Anexo 03: Matriz de consistencia | 58 |
| | Anexo 04: Constancia emitida por la institución que acredite la realización de estudio | 58 |
| | Anexo 05: otras evidencias | 58 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Taxonomía del desempeño contextual..... | 25 |
| Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad | 35 |
| Tabla 3: Satisfacción de los trabajadores de la MPA, respecto a los regímenes laborales.... | 35 |
| Tabla 4: Satisfacción de trabajadores de la MP, respecto del régimen público..... | 36 |
| Tabla 5: Satisfacción de los trabajadores de la MPA, respecto al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS)..... | 37 |
| Tabla 6: Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la MPA | 39 |
| Tabla 7: Condiciones personales del desempeño laboral de los trabajadores de la MPA..... | 40 |
| Tabla 8: Características de trabajo del desempeño laboral de los trabajadores de la MPA... | 41 |
| Tabla 9: Relaciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores de la MPA | 43 |
| Tabla 10: Percepciones respecto a las políticas de personal en los trabajadores de la MPA | 44 |
| Tabla 11: Rho de Spearman de las variables para prueba de hipótesis general | 46 |
| Tabla 12: Rho de Spearman para prueba de hipótesis específica 1..... | 47 |
| Tabla 13: Rho de Spearman para prueba de hipótesis específica 2..... | 48 |
| Tabla 14: Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la MPA | 49 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1: Triángulo virtuoso de competencias..... | 16 |
| Figura 2: Coincidencias entre los dos modelos de desempeño | 23 |
| Figura 3: Relación entre tipos de competencias y criterios de ejecución..... | 25 |
| Figura 4: Teoría de diferencias individuales en el rendimiento en el contexto y la tarea. | 28 |
| Figura 5: Satisfacción de los trabajadores de la MPA respecto a los regímenes laborales... 36 | |
| Figura 6: Satisfacción de trabajadores de la MP, respecto del régimen público..... | 37 |
| Figura 7: de los trabajadores de la MPA, respecto al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS)..... | 38 |
| Figura 8: Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la MPA..... | 39 |
| Figura 9: Condiciones personales del desempeño laboral de los trabajadores de la MPA ... | 41 |
| Figura 10: Características de trabajo del desempeño laboral de los trabajadores de la MPA | 42 |
| Figura 11: Relaciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores de la MPA. | 43 |
| Figura 12: Percepciones respecto a las políticas de personal en los trabajadores de la MPA | 45 |

RESUMEN

La tesis titulada “Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017”, tuvo como objetivo general conocer la relación entre los regímenes laborales y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017, de acuerdo con las percepciones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

La investigación busca describir y relacionar las variables regímenes laborales y desempeño laboral, el método utilizado fue el de análisis y síntesis de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal en una población de 505 trabajadores de los cuales 260 pertenecen al régimen público del decreto legislativo 276 y 245 trabajadores que pertenecen a contrato administrativo de servicios (CAS). La muestra estuvo constituida por 142 trabajadores de los cuales 73 fueron del régimen público y 69 del CAS.

Los resultados evidencian una correlación de 76.3% entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad; la correlación entre el régimen público y el desempeño laboral muestran un valor de 64.4% y entre el régimen CAS y el desempeño laboral una correlación de 82.4%.en general se ha evidenciado por los resultados obtenidos que los trabajadores del régimen laboral público del Decreto Legislativo 276, en promedio muestran un mejor desempeño laboral en comparación con los servidores del régimen laboral contrato administrativo de servicios (CAS).

Palabras clave: Régimen laboral, Régimen público, contrato administrativo de servicios y Desempeño laboral.

ABSTRACT

The one titled "The labor regimes and their relation with the labor performance of the workers of the Provincial Municipality of Abancay 2017", had like general objective To know the relation between the labor regimes and the performance of the workers of the provincial municipality of Abancay, period 2017, according to the perceptions of the workers of the Provincial Municipality of Abancay, in compliance with the Regulation of Degrees and Degrees of the César Vallejo University for the academic degree of Master in Public Management.

The research seeks to describe and relate the variables labor regimes and work performance, the design used was the analysis and synthesis of quantitative approach, non-experimental cross-sectional design in a population of 505 workers of which 260 belonged to the public regime of the decree legislator 276 and 245 workers who belong to an administrative contract of services (CAS). The sample was constituted by 142 workers of which 73 were of the public regime and 69 of the CAS.

The results show a correlation of 76.3% between the labor regulations and the labor performance of the workers of the municipality; The correlation between the public system and work performance shows a value of 64.4% and between the CAS regime and work performance a correlation of 82.4%. In general, he has been found guilty of the results of the Legislative Decree. 276, on average, a better job performance compared to the servers of the labor regime, administrative contract of services (CAS).

Key words: Labor regime, public regime, administrative contract of services and labor performance.

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

Como primer punto se debe señalar que el derecho al trabajo está reconocido en el numeral 15 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, como derechos fundamentales.

En el estado peruano existen varios regímenes laborales entre los cuales, se abocará a solo dos de ellos que viene a ser: el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento, Ley de bases de la carrera administrativa, Decreto Legislativo N°1057 decreto que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), pero se conoce que también hay personal prestando servicios con contrato de servicios no personales (SNP) que es una prestación independiente, sin sujeción a la jornada ordinaria de una institución y, en la cual no existe subordinación. Esto significa que el locador no tiene derecho a los beneficios laborales.

El hablar de desempeño laboral es hablar del rendimiento de una persona de la manera como prestan sus servicios en su ámbito o campo laboral, realizar una actividad y dedicarse a una tarea. Asimismo, según Chiavenato (2000) define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. En efecto afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

En la Municipalidad provincial de Abancay los trabajadores vienen trabajando en dos regímenes laborales, entre los que están el decreto legislativo 276 que están los nombrados y permanentes y funcionarios de confianza; en el CAS están trabajadores de limpieza y otros; Asimismo hay trabajadores que vienen prestando servicios con contrato SNP, haciendo un breve análisis como se puede apreciar el desempeño laboral con relación a los funcionarios de confianza hasta el momento tratan de hacer un mejor trabajo, caso contrario que pasa con el personal nombrado de planta; si bien es cierto existe personal que tiene un

buen desempeño existen también aquellos que hasta el momento están teniendo un desempeño bajo.

Esta problemática nos llevará a futuro a tener una gestión deficiente, una mala administración, mala imagen y descontento de los administrados.

Para mejorar esta situación se debe capacitar al personal de planta que puedan brindar una atención de calidad al administrado, incentivarlos, no debemos olvidar que el recurso humano es primordial para que haya una mejor gestión, buscar personal comprometido con el trabajo, promover ascenso por capacidades, solo así se podrá lograr que el personal contratado se esfuerce; y se debe realizar un control interno a cada Gerencia para mejorar el desempeño laboral.

1.2 Trabajos previos

Tesis. (Alvarado & LLactahuaccha, 2014) INFLUENCIA DEL RÉGIMEN LABORAL EN EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LAS ENFERMERAS QUE TRABAJAN EN HOSPITALES DE ESSALUD –CHICLAYO 2012. Tesis para optar el título de: Licenciado en enfermería, cuyo objetivo fue: Determinar la influencia de los regímenes laborales con el nivel de satisfacción de enfermeras que laboran en los diferentes hospitales de Es Salud Chiclayo. Llegaron a las siguientes conclusiones:

De manera general, existe influencia significativa de los regímenes laborales en el nivel de satisfacción de las enfermeras trabajadoras de ESSALUD Chiclayo, el cual está representado por los siguientes niveles de satisfacción: insatisfacción 12.1 %, medianamente satisfechas 20.6 %, satisfechas 12.7 % y muy satisfechas 54.5%.

Los niveles de satisfacción y mucha satisfacción corresponden a las enfermeras del RL. DL N° 276 y Ley N° 728. En el RL. DL N° 1057 (CAS) el 61.8% de enfermeras evidencian mediana satisfacción.

En el régimen laboral DL. N° 276, el 78.2% de las enfermeras de EsSalud Chiclayo muestran un nivel de satisfacción laboral de Muy Satisfecho; los factores que influyen significativamente sobre el puntaje de satisfacción laboral en orden de mayor significancia son: Factor 5: Desarrollo Personal (0.80), Factor 6: Desempeño de Tareas (0.75), factor 7: Relación con la Autoridad (0.68), Factor 1: Condiciones Físicas y/o Materiales (0.58), y Factor 3: Políticas Administrativas (0.55). - El régimen laboral Ley N° 728, el 85.5% de las enfermeras de EsSalud Chiclayo muestran un nivel de satisfacción de Muy Satisfechas y los factores en orden de influencia fueron: Factor 6: Desempeño de Tareas (0.75), Factor 5: Desarrollo Personal (0.65) y Factor 2: Beneficios laborales y/o remunerativos (0.54). El factor 3 y 1, no fueron significativos.

En el régimen laboral DL. N° 1057 (CAS), el 61.8% de las enfermeras de EsSalud Chiclayo referencian un nivel de satisfacción de Medianamente Satisfechas, y un significativo de 41 36.4% de insatisfacción; los factores que influyen significativamente son: Factor 2: Beneficios Laborales y/o Remunerativos (0.60) y el Factor 3: Políticas Administrativas (0.55), con menor influencia el Factor 5: Desarrollo Personal (0.44) y Factor 7: Relación con la Autoridad (0.41).

Los factores que generan mayor interrelación con el puntaje final de satisfacción laboral, en orden de mayor influencia son: Factor 2: Beneficios Laborales y/o Remunerativos (0.60), factor 3: Políticas Administrativas (0.55), factor 5: Desarrollo Personal (0.44), factor 7: Relación con la Autoridad (0.41), Factor 6: Desempeño de Tareas (0.37), factor 1 Condiciones Físicas y/o Materiales (0.36)

Aún hay limitaciones para realizar investigación en enfermería, así las investigadoras encontraron en relación a las fuentes de información primaria, las siguientes dificultades: El poco tiempo disponible de las enfermeras, que no les permitía llenar con paciencia la encuesta, el temor de las enfermeras de poco tiempo de trabajo, a las represalias institucionales, y el permiso para ingresar a los hospitales, cuya obtención es un trámite de larga duración.

Tesis: (VARGAS & RIVERA, 2015) CONTRATACIÓN DE OBREROS EN REGIMENES LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA. Para aprobación de la Experiencia Curricular de Metodología de la Investigación Científica. El objetivo del trabajo de investigación fue: saber qué factores influyen para la contratación bajo distintos regímenes laborales de los obreros, y no así bajo el régimen de la actividad privada normado por el Decreto Legislativo N° 728 en aplicación estricta del Artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades- Ley N° 27972 que reconoce el régimen laboral del obrero municipal. Llegaron a las siguientes conclusiones:

En la Municipalidad Provincial de Huanta existen gran número de obreros que según las labores que realizan están ubicadas en las áreas de Limpieza Pública, Serenazgo, Conductores de vehículos, Guardianes, Policías Municipales, Jardineros y Matarifes (obrerros del Camal Municipal). Los servicios públicos de Limpieza Publica (32,6%) y Serenazgo (14, 1 %) aglomeran una mayor cantidad de obreros, seguido de los conductores (13%), guardianes (12%), policías municipales (10,9%), jardineros (9,8%) y trabajadores del Camal Municipal (7,6%).

La distribución de los obreros según su régimen laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta refleja un 33,70% bajo el régimen laboral público normado por el Decreto Legislativo N° 276, un 30,43% bajo el régimen laboral de la actividad privada normado por el Decreto Legislativo N° 728, un 29,35% bajo la figura de Locación de Servicios y un 6,52% bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios. Tan solo un 30,43% de los obreros están contratados bajo su propio régimen de la actividad privada.

La modalidad de contrata del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huanta tiene un 31,5% sujeto a contrato con plazo indeterminado (dentro de ello están todos los obreros contratados bajo el régimen de la actividad privada

previsto por el Decreto Legislativo N° 728 y el 68,5% están sujetos a contrato a plazo fijo lo que hace que su situación sea inestable.

El nivel de instrucción de los obreros de la Municipalidad Provincial de Huanta nos muestra que el 7,6% no tiene grado de instrucción, el 27,2% tiene secundaria completa, el 19,6% tiene secundaria incompleta, el 23,9% cuenta con primaria incompleta, el 14,1% cuenta con primaria incompleta, el 4,3% cuenta con nivel técnico y el 3,3% con nivel universitario. En general el nivel de instrucción de los obreros municipales es bajísimo para poder entender sobre su situación laboral. Sobre su condición de obrero el 92,4% se considera obrero frente al 7,6% que no cree ser obrero. Sobre el nivel de conocimiento de sus derechos laborales el 53,3% cree conocer sus derechos, frente al 46,7% que no conoce. Sobre su régimen laboral el 59,8% desconoce su régimen laboral frente al 40,2% que no sabe de su régimen laboral.

En cuanto al reclamo sobre sus derechos laborales que han ejercido los obreros se tiene que el 48% nunca ha reclamado, el 28% si lo hizo y el 19,6% lo hizo algunas veces. El 58,3% de los obreros manifiesta que nunca hizo su reclamo porque teme al despido u otra represalia. El 37,5% indica que se debe a que no conoce sus derechos y el 4,2% no le interesa sus derechos. En lo que concierne a la inducción que corresponde al empleador el 68,5% de los obreros manifiesta que al momento de empezar a laborar no han recibido la inducción, solo el 31,5% refiere haber recibido la inducción. Por último, el 76,1% de los obreros refiere que la Municipalidad Provincial de Huanta no viene reconociendo sus derechos laborales, el 10,9% si afirma que se les viene reconociendo y el 13% desconoce al respecto.

En cuanto al nivel de sensibilización y capacitación de los obreros de la Municipalidad Provincial de Huanta el 85,9% indica no haber recibido capacitación en materia de derechos laborales, el 6,5% refiere haber recibido y el 7,6% manifiesta a veces. Por otro lado, el 98,9% de los obreros desea recibir

conocimiento sobre sus derechos laborales y el 1,1% indica desconocer al respecto.

Respecto a la información proporcionado por los empleados y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huanta el 92,1% indica que en efecto a los obreros se viene contratando bajo distintos regímenes laborales y, el 68,4% indica que el área de Logística se encarga de contratar bajo la modalidad de locación de servicios.

Sobre los principales factores que inciden para la contratación de obreros en distintos regímenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta los funcionarios y empleados indican lo siguiente; el 65,8% atribuye a la falta de disponibilidad presupuesta!, el 44,7% atribuye a la inexistencia de los documentos de gestión, el 28,9% atribuye al desconocimiento de las normas por parte de las autoridades municipales, el 23,7% atribuye a las prohibiciones normativas en materia presupuesta! y a la falta de la voluntad política de las autoridades municipales, el 18,4% atribuye al desconocimiento de los derechos por parte del obrero.

En cuanto a la eficiencia, austeridad y racionalidad en la administración de la Municipalidad Provincial de Huanta los empleados y funcionarios indican lo siguiente; el 47,4% indica que no hay eficiencia en la generación de los recursos propios, el 52,6% indica que no hay eficiencia en la administración de los servicios públicos, el 65,8% indica que no se aplica las medidas de austeridad y racionalidad del gasto público, el 31,6% indica que algunos servicios públicos se subvencionan y el 26,3% indica que la administración municipal no se maneja bajo el enfoque gerencial.

En cuanto a las capacitaciones en materia de personal de la Municipalidad Provincial de Huanta los empleados y funcionarios indican lo siguiente; el 81 ,6% indica que la entidad municipal no capacita a su personal, el 71,1% indica que carecen del Plan Anual de Capacitaciones.

En cuanto al Cuadro de Asignación de Personal-CAP y Presupuesto Analítico de Personal-PAP de la Municipalidad Provincial de Huanta los empleados y funcionarios indican lo siguiente; el 78,9% refiere que se cuenta con el Cuadro de Asignación de Personal, el 31,6% refiere que dicho documento de gestión data del año 2008, el 50% indica que no existe disponibilidad presupuesta! para asignar el presupuesto para las plazas previstas en el Cuadro de Asignación de Personal y el 52,6% refiere que no se cuenta con el Presupuesto Analítico de Personal para el año 2015.

En cuanto a la política normativa laboral como factor que incide en la contratación atípica de los obreros, podemos decir que a la fecha existen 04 regímenes laborales; el Decreto Legislativo N° 276-regimen laboral público, el Decreto Legislativo N° 728- régimen laboral de la actividad privada, el Contrato Administrativo de Servicios-GAS y el Régimen del Servicio Civil. Estos regímenes laborales permiten que los empleadores estatales como el caso de la Municipalidad Provincial de Huanta a recurrir para contratar a los obreros indistintamente en el régimen laboral público, régimen laboral de la actividad privada y bajo el Contrato Administrativo de Servicios, porque no existen prohibición y sanción para realizar dicha forma de contratación impropia, a pesar que existen pronunciamientos de parte del Poder Judicial, el Tribunal Constitucional, el Ministerio de Trabajo y SERVIR que al unísono manifiestan que el régimen laboral del obrero municipal se adscribe a la actividad privada.

En cuanto a la capacidad presupuestal como factor que incide en la contratación impropia de los obreros de la Municipalidad Provincial de Huanta, se evidencia del Informe N° 399-2014-MPH/SGA-U.R.H, mediante el cual se propuso aprobar el Presupuesto Analítico de Personal 2014 en base a las plazas del Cuadro de Asignación de Personal, que asciende al monto de S/. 3'642,750.55 el cual constituye el 49,47% del presupuesto asignado para Gastos Corrientes quedando solo el 50,53% que equivale a S/. 3'720, 167.25 para asumir las demás

necesidades de la institución para su operatividad. Dicha acción administrativa no prosperó por la limitación presupuestal.

Tesis. (PALOMINO & CRUZ, 2016) CONSECUENCIAS JURÍDICAS Y ECONÓMICAS QUE SE DERIVAN DE LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL CAS AL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO. Tesis para optar el grado de maestra en derecho. Cuyo objetivo de investigación fue: Determinar la situación jurídica del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad Provincial de Trujillo durante el primer año en vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento denominado Régimen de Contratación Administrativa de Servicios - CAS.

Trabajo de investigación para obtener el grado de doctorado de ORUE ARIAS, Elsa Fiorella con el título de “Niveles de inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Hidrostal S.A.” (2009); El cual concluyó en que la relación entre la variable de inteligencia emocional con respecto al desempeño del trabajador, es directamente proporcional en todos los casos, ya que las áreas críticas como es el área de fundición, posee un nivel bajo de inteligencia emocional, a diferencia de las áreas que tienen un buen desempeño como es el área de construcciones metálicas, la cual su nivel de inteligencia emocional es considerablemente mayor (ORUE ARIAS, 2009).

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Regímenes laborales

Régimen laboral publico decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N°005-90-PCM.

(SERVIR) refiere que la Carrera Administrativa en el Perú es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública. Su objetivo es la incorporación de personal idóneo, garantizando su

permanencia y desarrollo, sobre la base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles.

Del ingreso a la Carrera Administrativa

De acuerdo al artículo 12 del decreto legislativo N° 276 señala que son requisitos para el ingreso a la Carrera Administrativa.

- a) Ser ciudadano peruano en ejercicio.
- b) Reunir los atributos propios del respectivo grupo ocupacional.
- c) Presentarse y ser aprobado en el concurso de Admisión; y
- d) Los demás que señala la Ley

Régimen Laboral Decreto Legislativo N°1057 o CAS (Contratación Administrativa de Servicios).

Régimen CAS:

(Artículo 3 del decreto Legislativo 1057) Define que el contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa de Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales

En abril del 2012 en el diario oficial el peruano se publica la Ley N° 29849 Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo N°1057 y otorga derechos laborales. En su primera disposición complementaria refiere que la eliminación del régimen laboral especial del decreto legislativo 1057 se produce de manera gradual a partir del año 2013 con la implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil. Para tal efecto, en las leyes anuales del sector público se establecerán los porcentajes de ingreso para el Nuevo régimen del Servicio Civil

(SERVIR) señala que El régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) está normado por el Decreto Legislativo

1057, promulgado el 27 de junio de 2008, y su reglamento, promulgado en 2008 (modificatoria promulgada en 2011). Este régimen constituye una modalidad contractual laboral temporal especial, propia del Estado.

En general, todas las entidades de la administración pública pueden contratar personal bajo el régimen CAS, con excepción de las empresas del Estado y los proyectos de inversión pública. De acuerdo con su reglamento, el régimen CAS no incluye dentro de su ámbito de aplicación a los siguientes casos:

- Prestación, consultoría, asesoría o cualquier otra modalidad contractual, siempre que se desarrolle de manera autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad;
- Contratos financiados por alguna entidad de cooperación internacional con cargo a sus propios recursos;
- Contratos que se realizan a través de organismos internacionales que, mediante convenio, administran recursos del Estado Peruano para fines de contratación de personal altamente calificado.
- Contratos del Fondo de Apoyo Gerencial y
- Contratos de modalidades formativas.

Derechos de los trabajadores

- **Contraprestación mensual** no menor a la remuneración vital vigente y no mayor al tope establecido en el Decreto de urgencia N° 038.2006.
- **Jornada laboral** máxima de 8 horas diarias, 48 horas semanales y descanso semanal de al menos 24 horas continuas.
- **Vacaciones** a partir del 7 de abril del 2012 de 30 días calendarios al cumplir un año de prestación de servicios en la entidad. La oportunidad del descanso se decide entre el trabajador y la entidad, y en caso de desacuerdo, lo decide la entidad.

- **Capacitación y evaluación.** Los trabajadores bajo el régimen CAS están comprometidos en las normas de evaluación de rendimiento y capacitación dictadas con carácter general para el sector público.
- **Afiliación a un régimen de pensiones:** La afiliación a un régimen de pensiones es opcional para quienes a la entrada en vigencia de este régimen es decir el 29 de junio del 2008, ya venían prestando servicios a favor del estado y sus contratos fueron sustituidos por el régimen CAS; y obligatoria para las personas que entran a trabajar al estado a partir de la entrada en vigencia de este régimen. En este caso el trabajador puede optar por el régimen privado o el Sistema Nacional de Pensiones.
- **Seguridad social:** los trabajadores del régimen CAS tienen derecho a la afiliación al régimen contributivo de ESSALUD, con cobertura para sí y para sus derechohabientes.
- **Sindicación y huelga.** Cuentan con derecho de sindicalización y huelga. Por 90 días
- **Descanso pre y post natal:** las trabajadoras contratadas bajo el régimen CAS tiene derecho al descanso pre y post natal.
- **Licencia por paternidad:** Los trabajadores tiene derecho a la licencia por paternidad en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente. Se trata de una licencia de 4 días hábiles consecutivos y remunerados.
- **Aguinaldo:** los trabajadores tienen derecho a recibir aguinaldo por fiestas patrias y Navidad conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.
- **Ascenso:** en el caso de régimen CAS no existe línea de carrera, por ello para acceder a otro puesto de trabajo dentro de una misma entidad, área y/o unidad, debe postular conforme a los procedimientos y requisitos establezcan.

- **Impuesto a la Renta:** el régimen CAS paga renta de cuarta categoría. Por ello; los trabajadores que prestan servicios bajo este régimen están obligados a emitir recibos por honorarios

1.3.2 Desempeño laboral

(Chiavenato I. 1998), plantea que el desempeño laboral “es la eficacia del personal en su trabajo, para lo cual muestra capacidad en la realización de tareas eficientes dentro de la organización.

Es decir, el desempeño es el nivel de ejecución alcanzado por el empleado en cuanto al logro de los objetivos propuestos dentro de la institución. Significa que los empleados planean, deciden y hacen”.

Para (Szilagyi, 1997) el desempeño laboral se define como el grado con el cual un individuo realiza su trabajo en comparación con los estándares que establece la institución, comúnmente se fijan criterios de ejecución respecto a la calidad y cantidad de tiempo, tales como: habilidad para laborar individualmente o en grupo, asistencia o puntualidad, conocimiento sobre las tareas, habilidad para planear e iniciativa en el trabajo.

Según (Murray, Cubero, & Fernández, 1996) el desempeño expresa el grado de perfección con el que un trabajador ha desempeñado la parte de la tarea asignada, con objeto de hacer realidad la estrategia de la empresa u organización, en términos de alcanzar unos objetivos relacionados con su papel individual, o en términos de demostrar competencias definidas como pertinentes para la empresa, ya sea en un papel particular o de modo más general.

El desempeño laboral, según (Stoner, Freeman, & Gilbert, 1996) es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para

alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

Analizando su definición esta plantea que el desempeño profesional está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

Por otro lado, (Chiavenato I. 2002) define el “desempeño laboral como la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos y va ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables”.

Así mismo, (Zelaya, 2006) afirma que en el desempeño laboral intervienen factores o condiciones relacionados dentro del llamado contexto del desempeño, y son en primer lugar las condiciones antecedentes las cuales constituyen una fuente de causalidad desde remota o mediata del desempeño, que actúan sobre factores llamados intervinientes conformados por 3 categorías: las características de las condiciones sociales (status, roles), culturales (valores, creencias y actitudes) y demográficas (edad, ocupación, nivel socio-económico, estado civil, salud y educación); las categorías de los factores de personalidad: incluyen un conjunto de tendencias, patrones de comportamiento y reacciones de la persona; y las categorías de las características del puesto de trabajo: constituyen circunstancias o hechos

externos a las personas; sus especificaciones y características inducen a ciertos patrones de acción en las personas que desempeñan el cargo.

(Mora, 2007), establece que el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados, que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Además, agrega que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo.

(Benavides, Gimeno, & Benach, 2002), al definir desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño. Para esta autora, las competencias son “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Igualmente, expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas.

(STONER & WANKEL, 2002) “El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”.

De todo lo expuesta anteriormente entendemos por desempeño *“al conjunto de conductas que un individuo realiza en un contexto laboral, y que constituyen, en mayor o menor grado, un aporte al cumplimiento de los desafíos y metas de la organizacionales”*

Modelos teóricos del desempeño laboral

Siguiendo la sistematización realizada por (Sanz Castejón, 2002) es posible reconocer y resumir entre otros los siguientes modelos teóricos:

A. El modelo de motivación - Cognición de Earley y Shalley

De acuerdo a (Sanz Castejón, 2002), este modelo consiste “en una extensión de modelo del establecimiento de metas en la que se concede una gran importancia a los aspectos puramente cognitivos que resultan de la internalización de metas, en el proceso que guía la conducta laboral”.

Earley y Shalley buscan explicar el procedimiento por el cual las metas laborales influyen sobre el desempeño de las tareas, especificando la manera en la cual las metas se transforman en acciones, en un determinado comportamiento laboral. El modo por el cual las metas se convierten en acciones son los planes de acción, parte de las tres premisas siguientes:

- (1) Los individuos están dirigidos por metas y las utilizan para la actividad cognitiva, afectiva y conductual.
- (2) Los procesos cognitivos y motivacionales son cíclicos e interdependientes
- (3) Los individuos desempeñan tareas en un contexto social que tiene implicaciones sobre su modo de actuar.

De acuerdo a este modelo, existen dos fases principales. Por un lado, se aprecia un proceso de formulación, evaluación e internalización de las metas laborales; y por otro, el modelo especifica un proceso de desarrollo y ejecución de planes de acción, que concluye el ciclo a través de procesos de *feedback* sobre la fase de internalización de las metas. Esto permite la mejora continua del desempeño.

B. El modelo de gestión por competencias

Si bien este modelo no está contenido en el resumen propuesto por Sanz Castejón, es indudable que ha venido ganando importantes espacios en organizaciones de diversa índole.

Este modelo, en términos muy sucintos, indica que para que una conducta laboral se realice en determinado estándar, debe cumplirse el siguiente triángulo virtuoso:

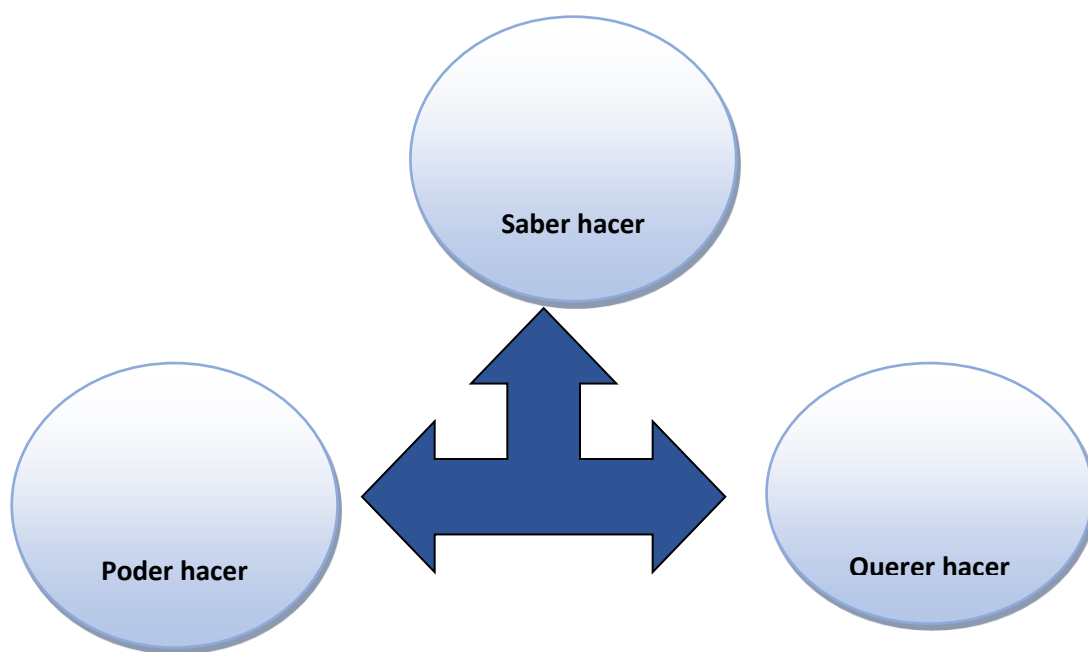


Figura 1: Triángulo virtuoso de competencias

Fuente: Bernardez, 2005

Ello demanda no sólo la voluntad de hacer algo, sino que las condiciones para poder realizarlo, entre las que están el conocimiento y las habilidades para ponerlos en práctica.

Las competencias son, en este enfoque, las palancas centrales del desempeño, y sobre ellas debe gestionarse de modo de disminuir las posibles brechas.

Luego, este modelo ha adoptado énfasis diversos, dependiendo del enfoque de competencias que se elija. Así, se podrá optar por aquellos enfoques conductuales, funcionales o constructivistas.

El foco de este modelo apunta a generar procesos de fortalecimiento de las competencias fundamentales para una organización, y con ello propender a la mejora continua del desempeño de las personas. Con todo, existen algunos autores que manifiestan reparos a introducir en el proceso de evaluación del desempeño las competencias. Esto, básicamente por tres consideraciones:

- a.** Las competencias no son suficientes por sí solas para explicar el desempeño de una persona. Es decir, es posible encontrar desempeños deficientes en personas con escasas brechas de competencias detectadas, o desempeños sobresalientes en personas que presentan importantes brechas. Esto se explica porque las competencias son uno de múltiples predictores del desempeño, y dependiendo de circunstancias específicas, pueden no ser incluso el principal predictor en determinados casos. Geary Rummier (2005) afirma que “si ponemos al mejor ejecutante individual a luchar contra un mal sistema de performance, el sistema vencerá el 95% del tiempo” (Bernardez, 2005). Esto, con independencia de las competencias del ejecutante.
- b.** El desempeño es un resultado, mientras que las competencias son uno de varios insumos. Por ello, no correspondería valorar el desempeño de una persona, evaluando uno de los componentes que lo predicen.

- c. Las mediciones de brechas de competencia requieren destrezas y manejo de herramientas específicas. Transformar a las jefaturas en evaluadores de competencias requiere, cuando menos, una inversión significativa.

Sin perjuicio de lo anterior, es importante señalar que, en opinión del Servicio Civil, las competencias pueden potenciar un sistema de gestión del desempeño, principalmente en las fases de planificación, y en el diseño de planes de mejora. No obstante, es recomendable analizar en profundidad la conveniencia de introducirlas en la fase de evaluación, aspecto que es indudablemente materia de cada institución.

C. Modelo de Campbell

El “Modelo de Campbell” reenfoca la atención de la investigación psicológica laboral sobre sus fundamentos más profundos y plantea una teoría del desempeño individual innovadora. En este sentido Campbell y sus colaboradores afirman que:

El rendimiento laboral individual es sinónimo de conducta laboral, y que este influye únicamente a las acciones a los comportamientos relacionados con la consecución de los objetivos organizacionales.

Explorando la definición de desempeño individual:

1. **Es conductual:** el comportamiento se evidencia en las actividades o funciones que las personas realizan en su trabajo y que pueden ser observadas, descritas y verificadas. (Moreno, 2001)
2. **Es episódico:** el rendimiento no puede considerarse como una constante con un inicio y un final definidos dentro de una jornada laboral de ocho horas, ya que hace referencia únicamente a las actividades que tienen la marcada intencionalidad de lograr objetivos o estándares planteados por la

organización, es decir, las actividades esenciales de cada puesto o cargo (Borman, Motowidlo, & Schmith, 1997).

3. **Es evaluable:** en la medida en que puede ser valorado como positivo o negativo para la efectividad personal u organizacional (Borman, Motowidlo, & Schmith, 1997).
4. **Es multidimensional:** el rendimiento no depende de una única variable, por el contrario, se lo estudia como un conjunto de factores, determinantes (indirectos y directos) o conductas laborales relevantes para la organización en la mayoría de contextos (Moreno, 2001).

Dentro del desempeño que plantea este modelo, hay dos partes inseparables e interdependientes. Por un lado, las conductas laborales (funciones actividades), por el otro los objetivos organizacionales.

Determinantes del desempeño laboral

Campbell y sus colaboradores citados por (Anastasi & Urbina, 1998) aseveran que el rendimiento puede ser predicho a partir de los elementos que lo componen (determinantes), los mismos que pueden ser clasificados como determinantes directos e indirectos.

(1) Determinantes directos

Son características que dependen únicamente del individuo e influyen directamente en su nivel de rendimiento.

Campbell propuso tres determinantes directos del desempeño laboral.

- a) *Conocimientos*; Conjuntos articulados de información que poseen las personas en variedad de temas.
- b) *Destrezas o habilidades*; Grado de dominio que una persona posee en la ejecución de una(s) tarea(s) específica(s).

- c) *Motivación o motivos*; Grado de preferencia vocacional que una persona manifiesta por una actividad. Impulso para realizar una actividad determinada.

(2) Determinantes indirectos

Como su nombre lo indica, influyen en el rendimiento indirectamente a través de los determinantes directos. Pueden ser internos (propios del individuo) o externos (organizacionales).

a) Determinantes indirectos internos

Capacidades aptitudes, Rasgos generales de los individuos, hacen referencia al potencial innato que tiene un sujeto para realizar cierto tipo de actividades

Rasgos de personalidad; Elementos relativamente estables de ciertos patrones conductuales.

Actitudes; Predisposiciones de una persona a valorar favorable o desfavorablemente los objetos, sujetos o situaciones que le rodean.

Valores; Ciertas normas de conducta o patrones comportamentales adoptados por las personas.

Intereses; Atracción que tienen ciertos objetos, sujetos o situaciones, para una persona determinada.

b) Determinantes indirectos externo

Los factores externos provienen de la organización y se proyectan de forma diferente sobre cada individuo, afectando a su forma de entender el trabajo, a su rendimiento y también a su motivación; estos factores pueden ser:

El liderazgo de la dirección; Constituye un punto fundamental ya que motiva al empleado, le da confianza y le permite auto-realizarse en el trabajo y ser más productivo. Se apoya en la definición de objetivos, que es un aspecto estratégico que tendría que hacerse extensible a todos los puestos de trabajo.

Supervisión; Monitorear el cumplimiento de las actividades de las personas a cargo.

La estructura organizativa; Influye en gran medida en el rendimiento de los trabajadores y por eso la empresa, en todo momento, debe dejar claras las funciones de cada persona. Para ello es necesario que delimite tareas y responsabilidades, porque si el reparto no es adecuado y se producen sobrecargas, se puede mermar no sólo la productividad, sino también la confianza, ya que es una de las principales causas del malestar e insatisfacción en la plantilla.

Disponibilidad de recursos, materiales y equipos; asignar recursos para la ejecución de las diferentes actividades.

Comunicación; comunicar eficientemente cuestiones laborales utilizando los medios de comunicación disponibles.

D. Desempeño como conjunción de destrezas técnicas y sociales

(Motowillo y van scotter, 1994) encuentran evidencia empírica que apoya la descripción del desempeño global del trabajador como el resultado de su destreza en tareas relacionadas con el soporte técnico junto a las conductas relacionadas con la interacción con el entorno general de la organización.

Este nuevo concepto de desempeño contextual se refiere a todos aquellos comportamientos que generan el ambiente psicológico, social y global en la empresa. Y se puede descomponer en cinco categorías: la predisposición a

desarrollar actividades que no son formales parte de los requerimientos obligatorios, la persistencia para completar las tareas con éxito y de forma entusiasmada, la ayuda y cooperación con otros, el seguimiento de la totalidad de reglas y procedimientos y, por último el respaldo, apoyo y defensa de los objetivos de la organización. Estos dos factores del rendimiento contribuyen de forma independiente a la ejecución en el puesto.

Desde este enfoque, (Borman y Motowidlo, 1993) desarrollan un modelo con importantes coincidencias con el de (Campbell y al, 1993) (ver figura 2) de manera que, el rendimiento en tareas técnicas engloba los factores específicos y no específicos de puesto. Y la mayoría de comportamientos descritos como desempeño contextual encajan con los elementos del esfuerzo demostrado, el mantenimiento de la disciplina personal y la facilitación del trabajo en equipo de Campbell (Campbell, Gasser y Oswald, 1996).

| Aproximación de Campbell | |
|--|--|
| Destrezas específicas de puesto ← ■ → | |
| Destrezas no específicas de puesto | |
| Esfuerzo demostrado | |
| Mantenimiento de la disciplina personal ← ■ → | |
| Trabajo en equipo | |

| Aproximación de Borman y Motowidlo | |
|------------------------------------|--|
| Desempeño de tareas | |
| Desempeño contextual | <ul style="list-style-type: none"> • Persistencia para completar las tareas con éxito y entusiasmo. • Predisposición para actividades que no son parte del puesto. • Seguimiento de reglas y procedimientos de la organización. • Ayuda y cooperación con otros. |

Figura 2: Coincidencias entre los dos modelos de desempeño

Fuente: Campbell et al. 1993

En ambos modelos, el desempeño se considera como un constructo multidimensional, en el que los distintos componentes comparten similar relevancia para la descripción de la conducta del trabajador.

En el siguiente punto se recoge un enfoque diferente que sugiere la existencia de un único factor general para describir el desempeño laboral.

E. Desempeño como un unico factor general

(VISWESVARAN, 1993) propone la existencia de un factor general que ocuparía el nivel más alto en la estructura latente del desempeño, por debajo del cual estarían recogidos el resto de elementos. Esta nueva perspectiva difiere de las anteriores, pero no deja de ser consistente con la noción de multidimensionalidad. Pues, aunque define que un único aspecto es capaz de explicar el desempeño del trabajador, asume la presencia de otros componentes que quedan por debajo de este.

Al no alcanzar un claro consenso respecto a este constructo, las nuevas propuestas tienden a dirigir su atención sobre la definición de las categorías centrales que lo componen más que sobre el análisis confirmatorio de su estructura interna. Surge así nuevas dimensiones de comportamiento, como por ejemplo el desempeño adaptativo de (Pulakos, Arad, Danovan y Plamondon, 2000).

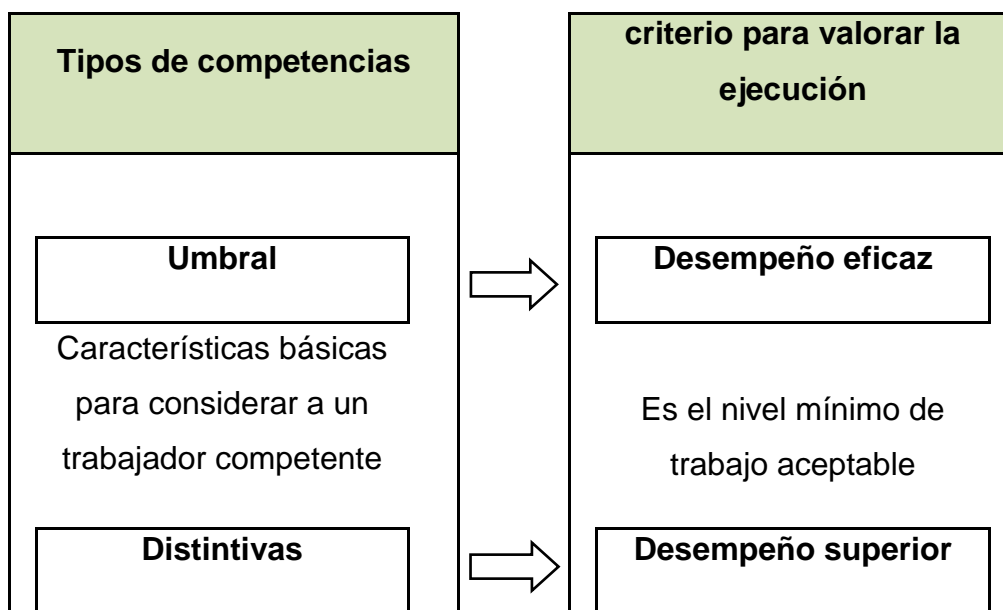
(Kline y Sulsky, 2009) plantean que cualquier taxonomía de esta materia precisa delimitar los siguientes parámetros fundamentales: las dimensiones del desempeño, el número de niveles o grados, las expectativas de ejecución, el

modo de ponderación del constructo en situaciones limitadas y la pauta de comparación relativa/absoluta.

Como último punto del apartado de conceptualización del desempeño laboral se analiza brevemente la diferencia que existe entre la ejecución eficaz y la ejecución superior en la tarea.

F. Desempeño superior y desempeño eficaz

El término de desempeño superior se utiliza para hacer referencia a aquel nivel de rendimiento laboral que está significativamente por encima del comportamiento promedio en la organización. Y por desempeño eficaz se entiende el nivel considerado como mínimo aceptable, por debajo del cual el trabajador sería valorado como no-competente para el puesto. Tal y como se observa en la figura 3; dichos criterios de ejecución se relacionan con las competencias distintivas y umbral respectivamente.



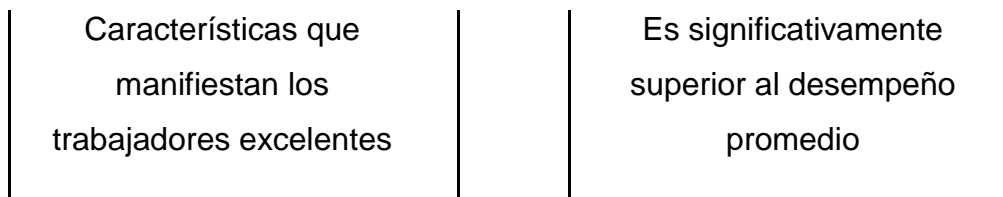


Figura 3: Relación entre tipos de competencias y criterios de ejecución

Fuente: Campbell et al. 1993

El siguiente apartado profundiza en la evaluación del desempeño en el ámbito laboral. Este tipo de valoración de la plantilla de una organización forma parte de las principales funciones asignadas a la gestión de personal (Puchol, 1997). Gradualmente ha adquirido suficiente entidad para desarrollar estudios específicos que se aproximan directamente al concepto (Campbell, 1990); (Campbell, McCloy, Oppler, y Sager, 1993)

Taxonomía del desempeño contextual:

Los autores de la teoría del rendimiento contextual proponen una taxonomía o clasificación de factores contextuales generales, los mismos que agrupan algunos comportamientos. La misma se resume a continuación:

Tabla 1: Taxonomía del desempeño contextual

| Factores de desempeño contextual | Comportamientos relacionados |
|--|--|
| Persistir con entusiasmo y esfuerzo extra, para completar exitosamente las tareas asignadas formalmente. | <ul style="list-style-type: none"> • Perseverancia y conciencia • Esfuerzo extra en el trabajo |
| Ofrecerse como voluntario para realizar tareas que no son | <ul style="list-style-type: none"> • Sugerir mejoras organizacionales • Iniciativa para asumir responsabilidades |

| | |
|--|---|
| formalmente parte del propio trabajo. | <p>extras</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar sugerencias constructivas • Desarrollo personal |
| Ayudar y cooperar con otros | <ul style="list-style-type: none"> • Asistir / ayudar a compañeros • Asistir / ayudar a clientes • Cortesía organizacional • Altruismo • Deportividad |
| Acatar reglas y procedimientos de organizacionales. | <ul style="list-style-type: none"> • Acatar órdenes, regulaciones y respetar la autoridad • Cumplir con los valores y políticas organizacionales • Conciencia • Cumplir con los plazos de trabajo • Virtud cívica |
| Aprobar, apoyar y defender objetivos organizacionales. | <ul style="list-style-type: none"> • Lealtad organizacional • Preocupación por los objetivos del departamento o unidad • Permanecer en la organización durante situaciones difíciles • Representar favorablemente a la organización frente a personas externas • Proteger a la organización. |

Fuente: Borman, W. & Motowidlo, S. (1997). Task performance and contextual performance: the meaning for personnel selection research. Human performance.

Determinantes del rendimiento contextual:

Es importante recalcar que los dominios del rendimiento (contextual y en la tarea), no son de ninguna manera incompatibles o contrapuestos. Son

simplemente dos dimensiones del desempeño diferentes, pero indispensablemente complementarias para entender y gestionar la multidimensionalidad del rendimiento humano.

Sus principales diferencias se resumen a continuación:

- a) Las actividades técnicas varían considerablemente de un cargo a otro, mientras que las actividades contextuales tienden a ser más similares entre cargos. (Borman & Motowidlo, 1997). El rendimiento en la tarea es muy específico, hace referencia a las actividades técnicas de un cargo o grupos de cargos afines. Por su parte el rendimiento en el contexto es altamente generalizable, sus dimensiones son aplicables a diferentes cargos, clases ocupacionales y organizaciones. (Moreno, 2001)
- b) Las actividades técnicas son más comúnmente determinadas por el rol, que las actividades contextuales. (Borman & Motowidlo, 1997)
- c) Los antecedentes o determinantes del rendimiento en la tarea están más relacionados con variables de orden cognitivo, mientras que el rendimiento en el contexto está más relacionado con variables de personalidad. (Borman & Motowidlo, 1997)

La teoría del rendimiento en el contexto coincide con el modelo de Campbell al afirmar que los determinantes directos del desempeño son los conocimientos, destrezas y la motivación, y estos determinantes a su vez están influenciados por otras variables psicológicas como las aptitudes, rasgos de personalidad, valores, creencias, etc.

En cuanto al rendimiento en la tarea, sus determinantes directos son fuertemente influenciados por las capacidades o aptitudes del individuo, mientras que, para el rendimiento contextual, los determinantes más importantes son los rasgos de personalidad. (Moreno, 2001). En este sentido, Motowidlo & Smith (1999) afirman que:

“Se presume que la capacidad cognitiva afecta primariamente al rendimiento en la tarea a través de su influencia en los conocimientos, las destrezas y los hábitos de trabajo, mientras que los rasgos de personalidad afectan principalmente al rendimiento contextual mediante sus efectos en los conocimientos, las destrezas y los hábitos contextuales de trabajo”.

A continuación, se exponen gráficamente las relaciones entre los dominios del rendimiento y las variables que los componen:

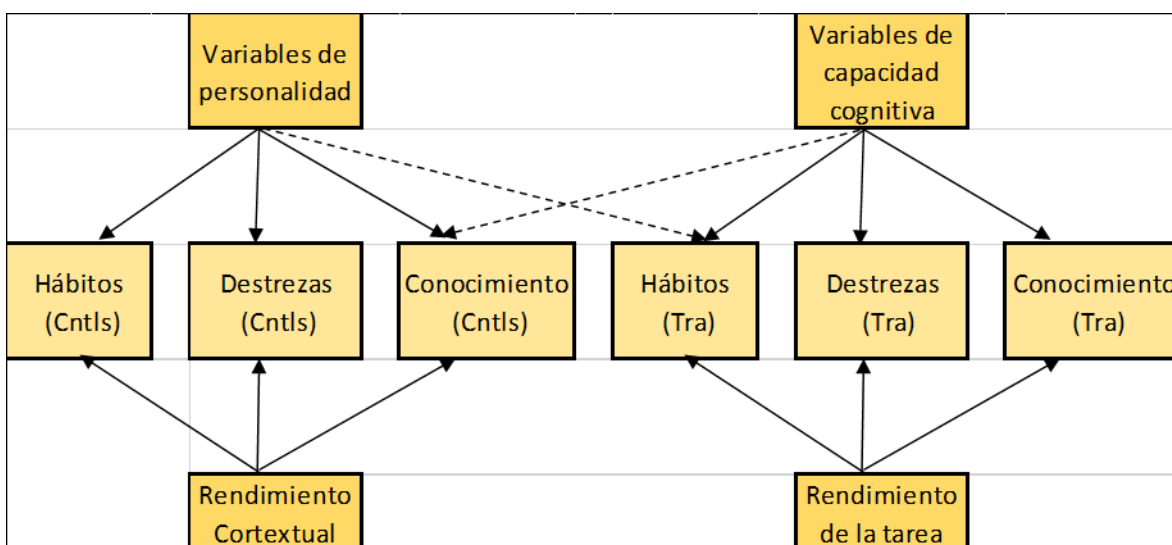


Figura 4: Teoría de diferencias individuales en el rendimiento en el contexto y la tarea.

Fuente: Motowidlo, Borman & Schmith (1997, p. 79)

Dónde:

- Cntls: Contextuales
- Tra: En la tarea
- Línea continua: Influencia directa
- Línea discontinua: Influencia indirecta

La gráfica permite visualizar las influencias primarias y secundarias de las variables de personalidad y de capacidad cognitiva, haciéndose evidente que las primeras influyen directamente al rendimiento contextual e indirectamente al rendimiento en la tarea, de la misma manera la capacidad cognitiva influye directamente al rendimiento en la tarea e indirectamente al rendimiento contextual. Este efecto de interdependencia es de gran importancia al mostrar la interacción entre los dominios del desempeño.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre los regímenes laborales y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el DL 276 y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017?

¿Qué relación existe entre el CAS y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017?

¿Cómo es el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017?

1.5 Justificación del estudio

La investigación se justifica, debido a que en la municipalidad existen trabajadores en diferentes regímenes laborales, los que en muchos de los casos no son tratados en las mismas condiciones, para desarrollar su trabajo y por ende saber su desempeño laboral en cada caso.

Debido a que el potencial humano es lo más importante en las organizaciones, con la investigación se busca investigar como los regímenes son vistos por los trabajadores y si esto tiene una relación significativa con el desempeño laboral que tienen dichos servidores públicos.

Esta investigación nos permitirá evaluar si los regímenes laborales se relacionan con el desempeño laboral, de tal manera que se pueda implementar políticas adecuadas para la gestión del potencial humano dentro de la municipalidad.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

La relación entre los regímenes laborales y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017, es positiva.

Hipótesis específicas

La relación que existe entre el DL 276 y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017, es positiva.

La relación que existe entre el CAS y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017, es positiva.

El desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017, es alta.

1.7 Objetivos

General

Conocer la relación entre los regímenes laborales y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017.

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre el DL 276 y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017

Determinar la relación que existe entre el CAS y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017

Determinar el desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El diseño de investigación, es no experimental de corte transversal, el estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos (Hernandez, 2014).

Es de corte Transversal, ya que recolectan datos en un solo momento en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia en un momento dado.

Por lo antes expuesto, la investigación es de diseño de campo transeccional correlacional, en donde se describe la relación que existe entre las variables regímenes laborales y desempeño laboral de los servidores de la municipalidad provincial de Abancay, para luego determinar la significativa relación.

2.2 Variables, Operacionalización

Operacionalización conceptual

Variable 1: Los regímenes laborales

Dimensiones

- Ley de bases de la carrera administrativa (Decreto Legislativo 276)
- Contrato administrativo de servicios (CAS)

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones

- Creatividad
- Productividad
- Compromiso
- Espíritu de equipo

2.3 Población y muestra

Población

La población está constituida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, pertenecientes a la ley de bases de la carrera administrativa y contrato administrativo de servicios.

Actualmente en la municipalidad provincial de Abancay se cuenta con 260 trabajadores pertenecientes a la ley de bases de la carrera administrativa y 245 trabajadores bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios; que hacen un total de 505 trabajadores en ambas modalidades.

Muestra

Es el subgrupo del universo o población del cual recolectan los datos y que debe ser representativo de esta.

Técnicas de muestro

Es una muestra probabilística subgrupo de población en el que todo los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos (Hernandez, 2014).

Tamaño y cálculo del tamaño

El tamaño de la muestra se estimará en forma aleatoria aplicando la fórmula siguiente (Linares Cazola , 2013):

$$n = \frac{Z^2 * pq * N}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * pq}$$

N= población universo

n= muestra

p= población favorable

q= población menos favorable

Z= nivel de confianza

e= margen de error

$$n = \frac{1.96^2 * (0.50)(0.50) * 505}{0.07^2 * (505 - 1) + 1.96^2 * (0.50)(0.50)} = 142$$

n = 142 trabajadores

De los cuales 73 corresponde a servidores de la 276 y 69 a CAS.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para el recojo de información se recurrirá a la técnica de la encuesta, cuyo instrumento será el TEST cuestionario de preguntas.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para realizar el análisis de datos se recurrirá a la estadística descriptiva, estadística inferencial. Se utilizará tablas y gráficos que permitirán presentar la información de forma ordenada para su mejor lectura e interpretación.

Así mismo se utilizará los programas Excel y SPSS, para el procesamiento de datos.

2.6 Aspectos éticos

Para realizar adecuadamente la presente investigación, se procederá con la obtención de los permisos correspondientes, tanto en la municipalidad provincial de Abancay como con los trabajadores para que puedan brindar su apoyo con el llenado del TEST.

III. RESULTADOS

Los resultados fueron obtenidos a través de un cuestionario de preguntas tipo escala de Likert, se aplicó a los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay de los regímenes laborales decreto legislativo 276 y contrato administrativo de servicios (CAS), de acuerdo a la muestra.

La confiabilidad y validez del instrumento se realizó con el estadístico Alfa de Cronbach y juicio de expertos.

Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,967 | 89 |

Fuente: Cuestionario.

3.1. Regímenes laborales

Los resultados respecto a la variable regímenes laborales, muestran un 33.8% de descontento con el régimen, 58.45% manifiestan estar ni contentos ni descontentos, un 7.75% están contentos con el régimen laboral al que pertenecen, mientras que están muy en descontento y muy contento 0%.

Tabla 3: Satisfacción de los trabajadores de la MPA, respecto a los regímenes laborales

| <i>Ítems</i> | <i>Nº</i> | <i>%</i> |
|----------------------------|------------|---------------|
| Muy en descontento | 0 | 0,00 |
| Descontento | 48 | 33,80 |
| Ni contento ni descontento | 83 | 58,45 |
| Contento | 11 | 7,75 |
| Muy contento | 0 | 0,00 |
| <i>Total</i> | <i>142</i> | <i>100,00</i> |

Fuente: Cuestionario.

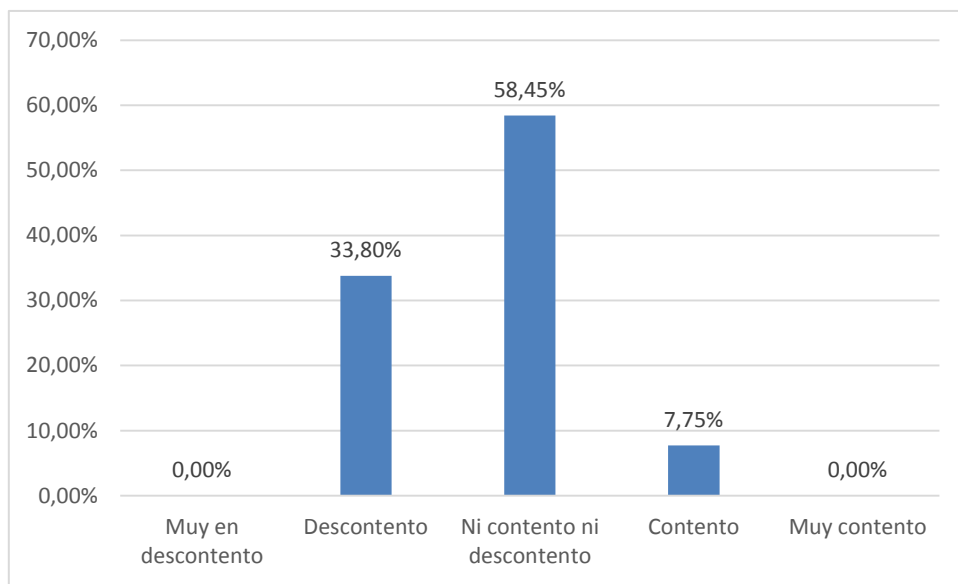


Figura 5: Satisfacción de los trabajadores de la MPA respecto a los regímenes laborales

Fuente: Cuestionario.

3.1.1. Régimen laboral público Decreto Legislativo 276.

Se ha medido el régimen laboral público Decreto Legislativo 276 y los encuestados manifiestan 32% un descontento, 59% ni contento ni descontento, 10% contento y 0% muy en descontento y muy contento.

Tabla 4: Satisfacción de trabajadores de la MP, respecto del régimen público.

| Ítems | Nº | % |
|----------------------------|-----------|------------|
| Muy en descontento | 0 | 0 |
| Descontento | 23 | 32 |
| Ni contento ni descontento | 43 | 59 |
| Contento | 7 | 10 |
| Muy contento | 0 | 0 |
| Total | 73 | 100 |

Fuente: Cuestionario.

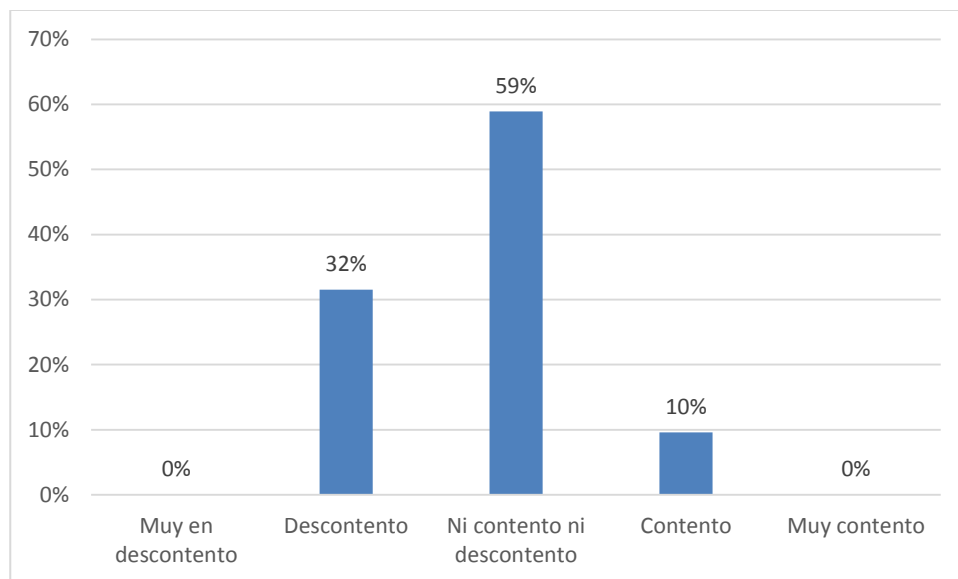


Figura 6: Satisfacción de trabajadores de la MP, respecto del régimen público.

Fuente: Cuestionario.

3.1.2. Régimen contrato administrativo de servicio (CAS)

Así mismo se ha evaluado a los servidores de contrato administrativo de servicio (CAS), se obtuvo que el 36.23% manifiesta estar descontentos, 57.97% ni contento ni descontento, 5.8% se encuentra contento y 0% se encuentra muy descontento y muy contento en el mismo porcentaje.

Tabla 5: Satisfacción de los trabajadores de la MPA, respecto al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS)

| Ítems | Nº | % |
|----------------------------|-----------|---------------|
| Muy en descontento | 0 | 0,00 |
| Descontento | 25 | 36,23 |
| Ni contento ni descontento | 40 | 57,97 |
| Contento | 4 | 5,80 |
| Muy contento | 0 | 0,00 |
| Total | 69 | 100,00 |

Fuente: Cuestionario.

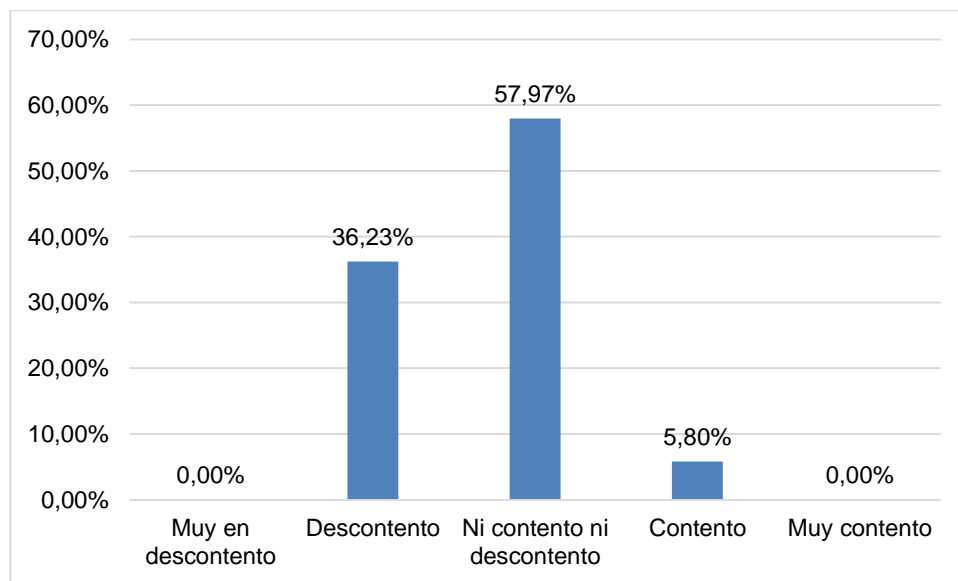


Figura 7: de los trabajadores de la MPA, respecto al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS)

Fuente: Cuestionario.

3.2. Desempeño laboral

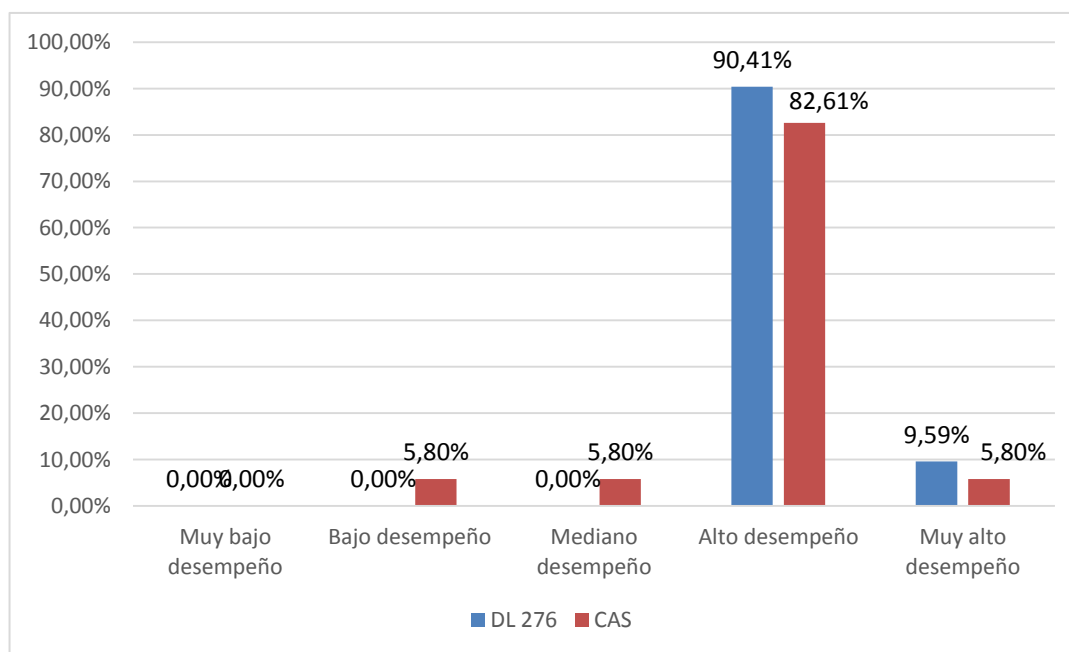
En los resultados respecto a la variable desempeño laboral, los trabajadores del régimen 276 muestran un alto desempeño en 90.41% y muy alto desempeño un 9.59%, teniendo en promedio un 81.92% que nos indica un alto desempeño laboral con una desviación estándar de 20.59%. Mientras que los trabajadores con contrato administrativo de servicio muestran un bajo desempeño en un 5.8%, lo mismo que un mediano desempeño, un alto desempeño un 82.61% y muy alto desempeño un 5.8%, con un promedio de 77.68% y una desviación estándar de 33.11%. Por lo que se puede afirmar que los trabajadores del régimen público decreto Legislativo 276 muestran un mejor desempeño en general.

Tabla 6: Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la MPA

| Nivel de desempeño | REGIMEN LABORAL | | | |
|--------------------|-----------------|---------------|-----------|---------------|
| | DL 276 | | CAS | |
| | Nº | % | Nº | % |
| Muy bajo desempeño | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| Bajo desempeño | 0 | 0,00 | 4 | 5,80 |
| Mediano desempeño | 0 | 0,00 | 4 | 5,80 |
| Alto desempeño | 66 | 90,41 | 57 | 82,61 |
| Muy alto desempeño | 7 | 9,59 | 4 | 5,80 |
| Total | 73 | 100,00 | 69 | 100,00 |

Fuente: Cuestionario.

Figura 8: Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la MPA



los trabajadores de la MPA
Fuente: Cuestionario.

3.2.1. Condiciones personales

Se ha medido las dimensiones del desempeño laboral y los resultados obtenidos fueron que para la dimensión condiciones personales, los trabajadores del régimen publico Decreto Legislativo 276 muestran alto

desempeño en un 69.86% y muy alto desempeño un 30.14%, con un promedio del 86.03% de nivel desempeño y una desviación estándar del 6.77%. Con respecto a los trabajadores de contrato administrativo de servicio se tiene que un 17.39% muestran un mediano desempeño, 55.07% muestran un alto desempeño y un 27.54% muestran un muy alto desempeño, en promedio se tiene un rendimiento de 82.03% y una desviación estándar de 10.33%. Por lo que se puede afirmar que los trabajadores del régimen público 276, muestran un mejor desempeño en general.

Tabla 7: Condiciones personales del desempeño laboral de los trabajadores de la MPA

| Nivel de desempeño | REGIMEN LABORAL | | | |
|--------------------|-----------------|---------------|-----------|---------------|
| | DL 276 | | CAS | |
| | Nº | % | Nº | % |
| Muy bajo desempeño | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| Bajo desempeño | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| Mediano desempeño | 0 | 0,00 | 12 | 17,39 |
| Alto desempeño | 51 | 69,86 | 38 | 55,07 |
| Muy alto desempeño | 22 | 30,14 | 19 | 27,54 |
| Total | 73 | 100,00 | 69 | 100,00 |

Fuente: Cuestionario.

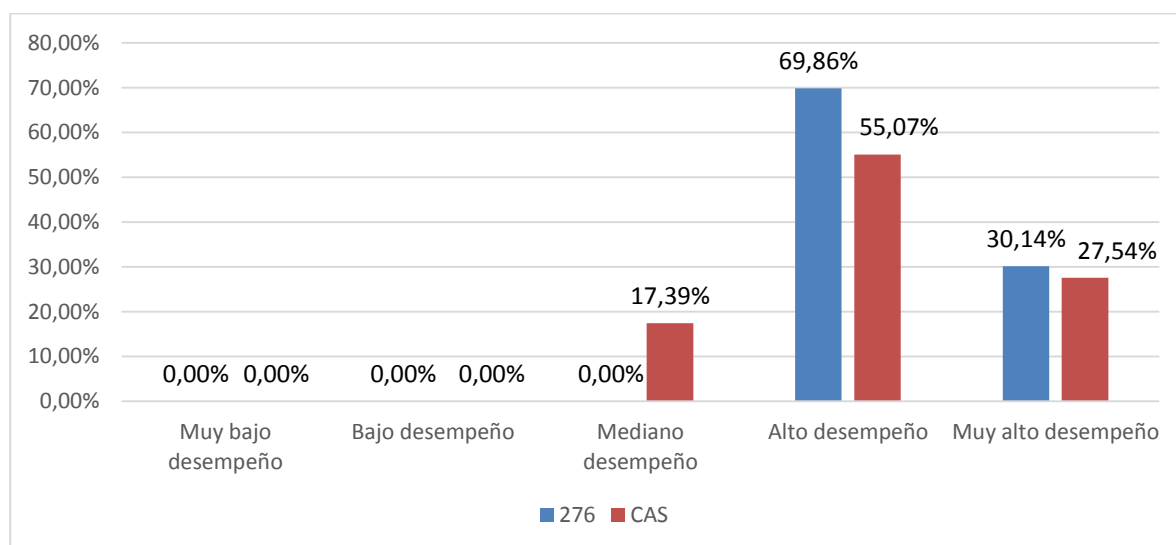


Figura 9: Condiciones personales del desempeño laboral de los trabajadores de la MPA

Fuente: Cuestionario.

3.2.2. Características del trabajo

Respecto a la dimensión características del trabajo, se ha obtenido que los trabajadores del régimen publico muestran un alto desempeño en un 83.56% de los casos y 16.44% un muy alto desempeño, con un promedio de 83.29% una desviación estándar de 9.97%. En el caso de los trabajadores del régimen contrato administrativo de servicio se tiene 5.8% tiene un bajo desempeño, 84.06% tienen un alto desempeño y 10.14% tienen un muy alto desempeño, con un promedio de 79.71% y una desviación estándar de 16.36%. Por lo que se puede decir que en general los trabajadores del régimen publico 276 tienen un mejor desempeño.

Tabla 8: Características de trabajo del desempeño laboral de los trabajadores de la MPA

| Nivel de desempeño | REGIMEN LABORAL | | | |
|--------------------|-----------------|--------|-----|-------|
| | DL 276 | | CAS | |
| | Nº | % | Nº | % |
| Muy bajo desempeño | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| Bajo desempeño | 0 | 0.00 | 4 | 5.80 |
| Mediano desempeño | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| Alto desempeño | 61 | 83.56 | 58 | 84.06 |
| Muy alto desempeño | 12 | 16.44 | 7 | 10.14 |
| Total | 73 | 100.00 | 69 | 100 |

Fuente: Cuestionario.

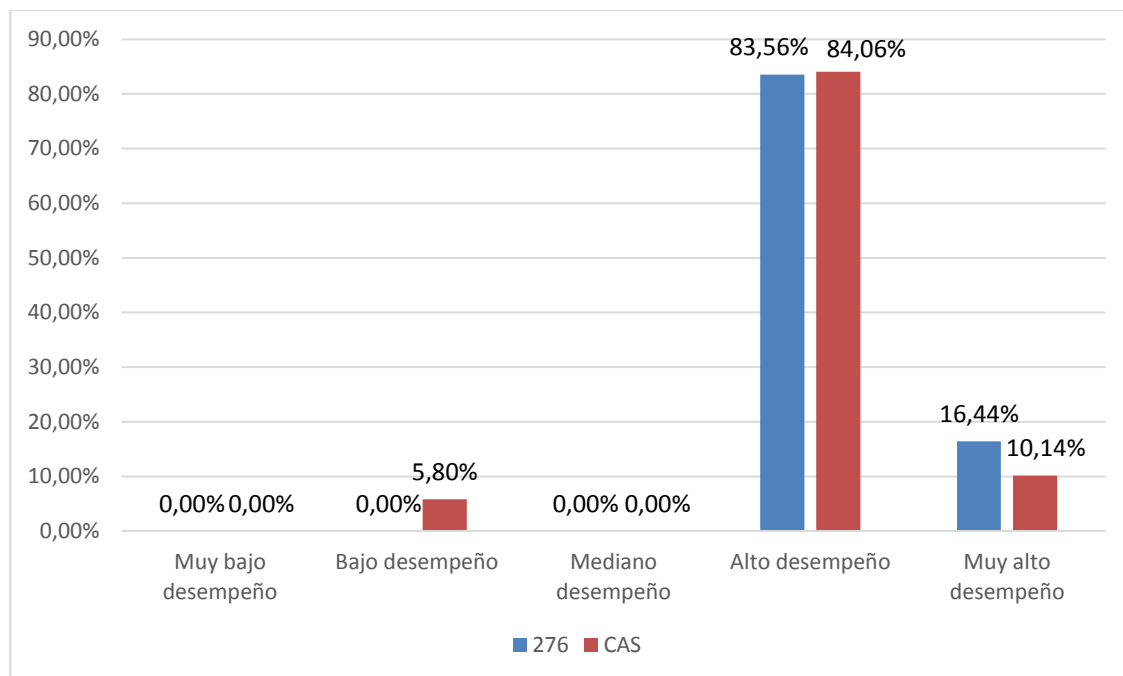


Figura 10: Características de trabajo del desempeño laboral de los trabajadores de la MPA

Fuente: Cuestionario.

3.2.3. Relaciones interpersonales

Respecto a la dimensión relaciones interpersonales, los trabajadores del régimen público 276 tienen mediano desempeño en un 65.75% un alto desempeño un 30.14% y muy alto desempeño un 4.11%, promedio el desempeño es de 67.67% con una desviación estándar de 5.57%, en promedio se tiene un desempeño de 67.67% con una desviación estándar de 5.57%. Mientras que los trabajadores con contrato administrativo de servicio manifiestan un 5.80% de bajo desempeño, 60.87% un mediano desempeño, 28.99% alto desempeño y 4.35% un muy alto desempeño, en promedio se tiene un 66.38% con una desviación estándar de 6.30%, obteniendo un promedio del 66.38% con una desviación estándar de 6.30%. Por lo que se puede afirmar que mejores indicadores de desempeño muestran los trabajadores del régimen público 276, respecto a la dimensión relaciones interpersonales.

Tabla 9: Relaciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores de la MPA

| Nivel de desempeño | REGIMEN LABORAL | | | |
|--------------------|-----------------|---------------|-----------|---------------|
| | DL 276 | | CAS | |
| | Nº | % | Nº | % |
| Muy bajo desempeño | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| Bajo desempeño | 0 | 0,00 | 4 | 5,80 |
| Mediano desempeño | 48 | 65,75 | 42 | 60,87 |
| Alto desempeño | 22 | 30,14 | 20 | 28,99 |
| Muy alto desempeño | 3 | 4,11 | 3 | 4,35 |
| Total | 73 | 100,00 | 69 | 100,00 |

Fuente: Cuestionario.

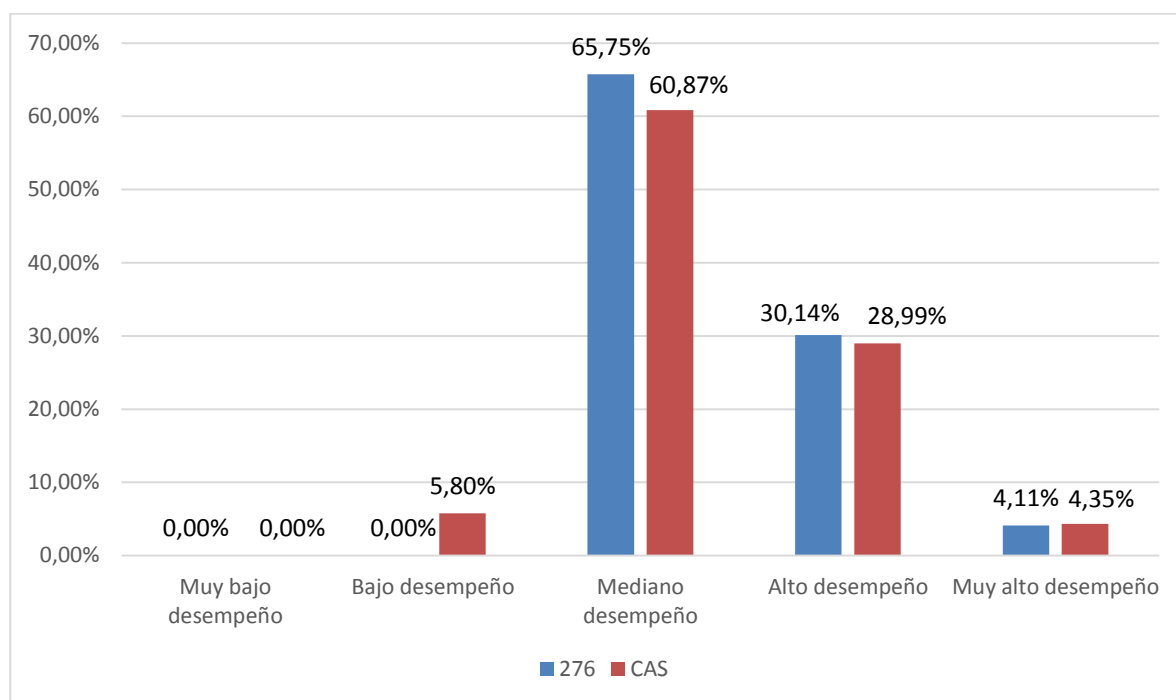


Figura 11: Relaciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores de la MPA.

Fuente: Cuestionario.

3.2.4. Políticas de personal

Respecto a la dimensión políticas de personal, los encuestados del régimen publico 276 tienen bajo desempeño un 4.11%, 15.07% un mediano

desempeño, 72.60% un alto desempeño y 8.22% muy alto desempeño, se obtuvo un promedio de 76.99% con una desviación estándar de 4.77%. En el caso de los trabajadores de contrato administrativo de servicios un 5.8% tiene bajo desempeño, 49.28% mediano desempeño, 21.74% alto desempeño y 23.19% muy alto desempeño, con un promedio de 72.465 y una desviación estándar de 6.205. En general los trabajadores del régimen público presentan mejores indicadores de desempeño.

Tabla 10: Percepciones respecto a las políticas de personal en los trabajadores de la MPA

| Nivel de desempeño | REGIMEN LABORAL | | | |
|--------------------|-----------------|---------------|-----------|---------------|
| | DL 276 | | CAS | |
| | Nº | % | Nº | % |
| Muy bajo desempeño | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| Bajo desempeño | 3 | 4,11 | 4 | 5,80 |
| Mediano desempeño | 11 | 15,07 | 34 | 49,28 |
| Alto desempeño | 53 | 72,60 | 15 | 21,74 |
| Muy alto desempeño | 6 | 8,22 | 16 | 23,19 |
| Total | 73 | 100,00 | 69 | 100,00 |

Fuente: Cuestionario.

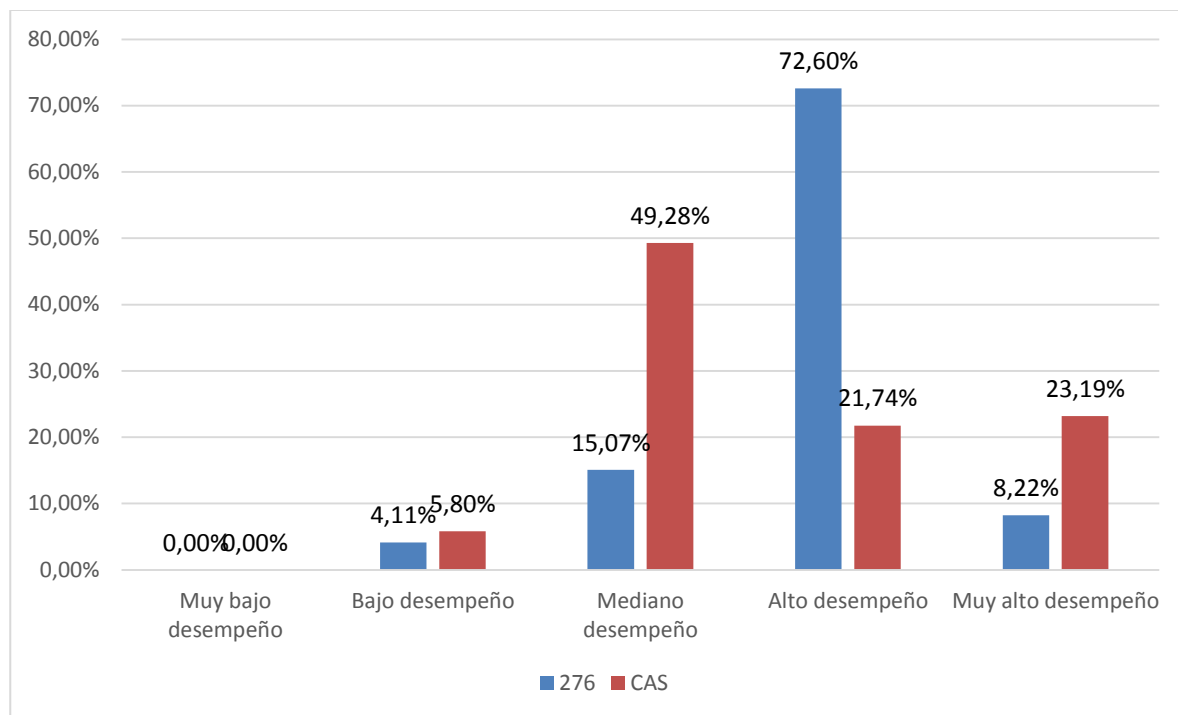


Figura 12: Percepciones respecto a las políticas de personal en los trabajadores de la MPA

Fuente: Cuestionario.

3.3. Prueba de hipótesis

La investigación ha planteado hipótesis que deben ser verificadas.

3.3.1. Hipótesis general:

Ha: La relación entre los regímenes laborales y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017, es positiva.

H0: La relación entre los regímenes laborales y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017, no es positiva.

Realizando la correlación Rho de Spearman, se obtiene un valor de 76.3% y un grado de significancia de 0.000, por lo que se rechaza la hipótesis nula y

se acepta la hipótesis alterna que plantea que la relación entre los regímenes laborales y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017, es positiva.

Tabla 11: Rho de Spearman de las variables para prueba de hipótesis general

| Correlaciones | | | Regímenes laborales | Desempeño laboral |
|----------------------|---------------------|----------------------------|---------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Regímenes laborales | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,763 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 142 | 142 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,763 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 142 | 142 |

Fuente: Encuesta

3.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ha: La relación que existe entre el DL 276 y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017, es positiva.

H0: a relación que existe entre el DL 276 y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017, no es positiva.

A través de la correlación de Rho de Spearman, se ha obtenido un valor de 64.4%, con una significancia de 0.001. Por lo que se puede afirmar que existe una relación positiva entre el régimen laboral público del decreto legislativo 276 y el desempeño laboral de los trabajadores de la

municipalidad provincial de Abancay. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 12: Rho de Spearman para prueba de hipótesis específica 1.

| Correlaciones | | | Régimen Publico Decreto Legislativo 276 | Desempeño laboral |
|----------------------|---|--|---|------------------------|
| Rho de Spearman | Régimen Publico Decreto Legislativo 276 | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | 1,000 . 73 | ,644 ,001 73 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | ,644 ,001 73 | 1,000 . 73 |

Fuente: Encuesta

Hipótesis específica 2

Ha: La relación que existe entre el régimen contrato administrativo de servicios (CAS) y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017, es positiva.

H0: La relación que existe entre el régimen contrato administrativo de servicios (CAS) y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017, no es positiva.

As mismo se ha realizado la correlación Rho de Spearman para la segunda hipótesis estadística y se ha obtenido un valor de 78.2% y un grado de significancia de 0.001. Con estos valores se rechaza la hipótesis nula y se

acepta la hipótesis alterna, es que la relación que existe entre el régimen contrato administrativo de servicios (CAS) y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017, es positiva

Tabla 13: Rho de Spearman para prueba de hipótesis específica 2.

| | | | Correlaciones | |
|-----------------|--|--|--|--------------------|
| | | | Contrato administrativo de servicios (CAS) | Desempeño laboral |
| Rho de Spearman | Contrato administrativo de servicios (CAS) | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | 1,000 . 69 | ,824 ,001 69 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | ,824 ,001 69 | 1,000 . 69 |

Fuente: Encuesta

Hipótesis específica 3

Ha: El desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017, es alto.

H0: El desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017, no es alto.

Como se puede mostrar en la siguiente tabla el desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay de los regímenes público y contrato administrativo de servicio es alto en un 86.62%. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que el desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017, es alto.

Tabla 14: Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la MPA

| Ítems | Nº | % |
|--------------------|-----|--------|
| Muy bajo desempeño | 0 | 0,00 |
| Bajo desempeño | 4 | 2,82 |
| Mediano desempeño | 4 | 2,82 |
| Alto desempeño | 123 | 86,62 |
| Muy alto desempeño | 11 | 7,75 |
| Total | 142 | 100,00 |

Fuente: Cuestionario.

IV. DISCUSIÓN

En la municipalidad de Abancay existen trabajadores que se encuentran en diferentes regímenes laborales, los que se han investigado en la presente investigación son los que pertenecen al régimen público del Decreto Legislativo 276 y contrato administrativo de servicios (CAS), y como este se relaciona con el desempeño laboral.

Respecto a la primera variable regímenes laborales, se ha obtenido un alto grado de descontento 33.80% y un 58.45% indiferente, por parte de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, esto se debe principalmente a los inadecuados beneficios que obtienen como parte de su trabajo, como son bajas remuneraciones, prestaciones sociales inadecuadas, escasas capacitaciones, etc. Ya que la municipalidad cuenta con recursos que son bajos y que las necesidades de la población son altas.

Si analizamos por cada uno de los regímenes nos damos cuenta que en el régimen público decreto legislativo 276, se tiene un descontento con el régimen por parte de los trabajadores del 33.33% y una tasa de indiferencia del 62.32%, lo que nos indica que los servidores tienen mayores expectativas respecto a sus incentivos que debe brindar la institución.

Respecto al régimen laboral de contrato administrativo de servicios (CAS), se tiene un 36.23% de descontento, indiferente un 57.97% respecto a este régimen, lo que nos indica que los servidores CAS, si bien es cierto laboran en la institución, pero esperan que esta les brinde mayores beneficios.

Por otro lado, la variable desempeño laboral muestra en general un alto desempeño en un 86.62% de los trabajadores, sin embargo, un muy alto desempeño solo se tiene un 7.75% de los casos. Esto nos indica que si bien es cierto los trabajadores manifiestan realizar adecuadamente su labor encomendada, sin embargo, esta no es de excelencia ya que se tiene un mayor porcentaje de alto desempeño más no de muy alto desempeño. Esto se debe a que en las instituciones públicas se trabaja por el cumplimiento de metas, pero no siempre se cumple todas las programadas en el tiempo y con los recursos establecidos.

Respecto a las dimensiones del desempeño laboral, en lo que concierne a condiciones personales y si estas son adecuadas o no, el 65.49% considera que son adecuadas y un 28.87% considera que son muy adecuadas, esto relacionado a que en la institución pública se brinda las condiciones personales de forma adecuada por parte de la institución.

En las características de trabajo, los trabajadores consideran un 83.80% que estas son adecuadas y un 13.38% que son muy adecuadas; en este aspecto se puede evidenciar que los trabajadores conocen lo que hacen y realizan de forma adecuada su trabajo ya que son labores para las cuales han sido incorporados a la institución.

En lo que respecta a las relaciones interpersonales, estas más bien muestran indicadores menos alentadores, existe una indiferencia de 63.38% de los trabajadores y un 31.69% considera que son adecuadas. Esto se debe a que no se tiene una adecuada cultura de colaboración entre trabajadores, tampoco se tiene una política clara de trabajo de relaciones interpersonales por parte de la institución.

Las políticas de personal que maneja la institución, son consideradas como adecuadas por un 47.89%, un 31.69% es indiferentes y 15.49% lo considera como muy adecuadas. Esto se debe principalmente a que en el sector público la mayoría de las cosas se encuentran normas y los trabajadores tienen que cumplir al realizar su labor, pero se puede evidenciar un alto grado de indiferencia por parte de los trabajadores de la municipalidad.

Respecto a la relación de los regímenes laborales y el desempeño laboral se obtuvo una correlación de 76.3%, lo que nos indica que existe una relación significativa entre estas dos variables. Esto se debe a que los trabajadores que pertenecen al régimen público principalmente son trabajadores nombrados que son de carrera en la administración pública municipal y por lo tanto conocen de su labor a desempeñar, por estar capacitados y tener un sentido de alta pertenencia a la institución. Por otro lado, los trabajadores que se encuentran en el régimen laboral de contrato administrativo de servicios son trabajadores especializados pero que sin embargo tienen contratos en su mayoría temporales y que son contratados para realizar labores específicas de mayor especialización pero que sin embargo no tienen una estabilidad laboral puesto que termina su contrato y suelen ser separados de la institución.

La relación entre el régimen laboral público del decreto legislativo 276 y el desempeño laboral muestra un 64.4% de correlación, lo que nos indica que existe una relación positiva mediana entre estas dos variables, debido principalmente a que los trabajadores nombrados muestran una mayor identificación con la institución, pero tienen un menor rendimiento laboral, ya que tienen una cultura de seguridad en el trabajo y en muchos de los casos suelen hacer que el trabajo se retrase en las diferentes áreas de la municipalidad.

La correlación entre el régimen contrato administrativo de servicios y el desempeño laboral, muestra un valor de 82.4% lo que nos indica que existe una correlación positiva alta, entre estos dos elementos, esto se debe principalmente a que los trabajadores de este régimen son contratados para cumplir ciertas labores

especializadas en la institución y que son medidos por las metas que vayan cumpliendo.

V. CONCLUSIONES

De la investigación realizada se puede concluir lo siguiente:

1. Existe una relación positiva de 76.3%, entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, lo que nos indica que los regímenes laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral. Por lo que el resultado nos demuestra que en la municipalidad se viene cumpliendo con las metas y objetivos trazados durante el año.
2. Se ha obtenido una relación positiva de 64.4% entre el régimen laboral publico decreto legislativo 276 y el desempeño laboral, que nos indica que esta relación es moderada entre la dimensión y la segunda variable. Con relación a esto punto se debe señalar que los trabajadores tratan de cumplir con sus labores pero no es su totalidad.
3. Se tiene una relación positiva de 82.4% entre el régimen laboral contrato administrativo de servicios y el desempeño laboral, que nos indica que existe una relación significativa entre los que pertenecen a este régimen y el desempeño laboral que estos desempeñan.
4. Se puede considerar que existe un alto desempeño laboral por parte de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, con un valor de 86.62% de los casos. Esto se debe a que, en las instituciones públicas como la municipalidad, se cuenta con normas establecidas que permiten que los trabajadores realicen de forma adecuada su trabajo.
5. Por último se concluye que en su mayoría los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay se encuentran disgustados con los beneficios y salarios que perciben por el trabajo realizado.

VI. RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones están dirigidas a la Gerencia Municipal de la Municipalidad Provincial de Abancay:

1. Se recomienda a la gerencia que debe adoptar el régimen de servir (Ley 30057) para incorporar nuevos trabajadores, porque se implementaría la meritocracia y así poder obtener una mejor calidad de servicios.
2. Determinar los perfiles que debe tener los trabajadores para cada puesto.
3. Realizar un análisis institucional con relación al rendimiento de los trabajadores para poder determinar si las personas que ocupan el puesto son las idóneas
4. Implementar políticas de igualdad laboral y oportunidad para el puesto convocado, estableciendo lineamientos que promuevan la igualdad de oportunidades para los postulantes a un puesto de trabajo.
5. Se recomienda capacitar toda vez que esta es de vital importancia para el personal que labora en la institución.
6. Se propone se elimine paulatinamente la contratación administrativa de servicios (CAS) en la municipalidad.
7. Promover con un plan de incentivos a los trabajadores para poder obtener un mejor rendimiento laboral

VII. REFERENCIAS

- PALOMINO, N., & CRUZ, M. (2016). "CONSECUENCIAS JURÍDICAS Y ECONÓMICAS QUE SE DERIVAN DE Martell Ruiz, B. G., & Sanchez Ayala, A. (2013). *Plan de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio "sport club" de la ciudad de Trujillo-2013*. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/207/1/MARTELL_BEBETO_PLAN_CAPACITACION_DESEMPENO.pdf
- Reyes Cordova , M. R. (2014). *Relación entre identificación laboral y el desempeño laboral en grupo de trabajadorers en el area operativa de una empresa de abarrotos*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Reyes-Maria.pdf>
- Altuve Quintero, E., & Serrano Urriola , C. (1999). *Relacion entre estilos de liderazgo segun el modelo de Bolman y Deal y el desempeño laboral*. Caracas: UniversidaCtolica Andres Bello.
- Alvarado, P., & LLactahuaccha, L. (28 de Febrero de 2014). *INFLUENCIA DEL RÉGIMEN LABORAL EN EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LAS ENFERMERAS QUE TRABAJAN EN HOSPITALES DE ESSALUD – CHICLAYO 2012*. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/435/1/TL_AlvaradoBustamantePaola_LIactahuacchaFloresLeydi.pdf
- Candel Ruiz, M. J. (2012). *Competencias laborales como predictoras del desempeño en una empresa del sector del juego*. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/84063/TMJCR.pdf>
- Congreso de la Republica. (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima : Congreso de la Republica del Perú.
- Costales, F. (2009). *Psicología y organización*. Obtenido de <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2016/03/Articulo-Cristian-Castillo.pdf>
- Decreto Legislativo N° 276. (24 de marzo de 1984). *Ley de bases de la carrera administrativa*. Obtenido de

http://www3.vivienda.gob.pe/oggrh/Documentos/Personal/Decreto_Legislativo_276.pdf

Decreto Legislativo N° 1057. (28 de junio de 2008). *Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación*. Obtenido de https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/stapas/DL-1057-LEY-CAS.pdf

Decreto supremo N° 075-2008-PCM. (2008). Obtenido de http://www.juntos.gob.pe/docs/procesocas/DS_065-2011-PCM.pdf

Hernandez, S. R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Sexta edición McGRAW - HILL.

Herrera Piedrasanta, L. M. (2012). *Relación del estrés con el desempeño del trabajador según su edad, en el departamento de ventas de una embotelladora de bebidas carbonatadas*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Herrera-Linda.pdf>

Hurtado Vargas, R. G. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de LADISA Apurímac-II Andahuaylas-Apurímac, 2016*. Obtenido de http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/290/Gabi_Tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ley N° 29849. (6 de abril de 2012). *Ley que establece la eliminación progresiva del 1057*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-establece-la-eliminacion-progresiva-del-regimen-espe-ley-n-29849-773613-1/>

Linares Cazola , J. (2013). *Investigación de mercados* . Lima : San Marcos de anibal Paredes Galván .

Marchant Guzman, E. (2012). *Es importante recalcar que los dominios del rendimiento (contextual y en la tarea), no son de ninguna manera incompatibles o contrapuestos. Son simplemente dos dimensiones del desempeño diferentes, pero indispensablemente complementarias para entente*. Obtenido de <http://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/5399/MGPOMarchant.pdf?sequence=1>

Oscoco Peralta, H. (2015). *Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha Andahuaylas- Apurímac, 2014*. Obtenido de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015->

EPAE-Oscoco%20Peralta-
gestion%20del%20talento%20humano.pdf?isAllowed=y&sequence=1

Palomino, N., & Cruz, M. (19 de agosto de 2016). *Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial cas al personal de la municipalidad provincial de Trujillo*. Obtenido de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1912/Tesis%20de%20Maestria_Nadia%20Domenica%20Palomino%20Fernandez.pdf?isAllowed=y&sequence=1

Quintero Bravo, H. A., & Guerrero Vargas, F. J. (02 de Marzo de 2004). *Valores éticos y desempeño laboral de los empleados universitarios de sector público*. Obtenido de <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/1198/1114>

Quispe Vargas, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Obtenido de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20a%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Regimenes Laborales en el Perú. (30 de enero de 2015). Obtenido de <http://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20-%20El%20servicio%20civil%20peruano%20-%20Cap2.PDF>

Rivera Vivanco, B. R. (2015). *Evaluciacion del clima organizacional y desempeño ñaboral en la Sub Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-2015*. Andahuaylas: Universidad Nacional Jose Maria Arguedas.

Sanz Castejon , A. (28 de julio de 2002). *Apuntes de psicologia del trabajo*. Obtenido de <https://clea.edu.mx/biblioteca/Anon%20-%20Psicologia%20Del%20Trabajo%202p.pdf>

Stoner, J. (1994). *Comportamiento organizacional*. Mexico: McGraw Hill.

Vargas Curo, P., & Rivera Muchoz, A. (2015). *Contratación de obreros en regimenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta*. Huamanga: Universidad Nacional San Cristobal de Huamanga.

ANEXOS

Anexo 01: Instrumentos

Anexo 02: Validez de los instrumentos

Anexo 03: Matriz de consistencia

Anexo 04: Constancia emitida por la institución que acredite la realización de estudio

Anexo 05: otras evidencias